

## **TUGAS AKHIR**

### **GAYA KEPEMIMPINAN PADA SHOWROOM ARAFAH MOTOR AIR TIRIS KABUPATEN KAMPAR**

Disusun Untuk Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Menyelesaikan Tugas Akademik dan Memperoleh  
Gelar Ahli Madyah (A.Md)

**Oleh**

**CANDRA SARI**  
**NIM. 01072203819**



**JURUSAN DIPLOMA III MANAJEMEN PERUSAHAAN  
FAKLUTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2013**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan puji syukur yang sedalam-dalamnya kehadiran ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini tepat pada waktunya. Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studi dan meraih gelar Ahli Madya pada jurusan Manajemen Perusahaan di UIN SUSKA RIAU.

Tugas akhir ini berjudul Gaya Kepemimpinan pada Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar. Dalam penulisan ini menyadari bahwa hasilnya jauh dari sempurna, disebabkan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis baik waktu, isi maupun dari segi ilmiah. Untuk itu dengan tangan terbuka penulis akan menerima segala bentuk kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Dalam penulisan ini penulis juga dapat bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun material. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Khusus kepada orang tua yang tercinta Ayahanda Munir N dan Ibunda Hj Asmanidar, orang yang paling utama dalam kehidupanku. Menyayangiku dan medidikku untuk bersopan santun dari bertutur kata lemah lembut, yang telah banyak berkorban dan memeberikan dorongan serta do'a kepada penulis demi keberhasilan penulis.
2. PROF.DR.H.M. Nasir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU
3. DR. Mahendra Romus, SP,M.Ec selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

4. Riki Hanri Malau, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
5. Drs. H. Zamharil Yahya, MM selaku dosen pembimbing atas terselesainya tugas akhir ini di UIN SUSKA RIAU
6. Terima kasih kepada adik dan kakakku tersayang yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan ini.
7. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu dosen beserta segenap staff dan karyawan/karyawati fakultas ekonomi UIN SUSKA Riau Pekanbaru.
8. Terima kasih kepada Showroom Arafah Motor yang telah membantu penulis memberikan data dan mengajar penulis selama penulis melaksanakan penelitian.
9. Dan tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada teman-temanku Jhon Hendri, Prima Saputra, Muhammad Ikhsan, Nurtang, Afrizal, Nida Marni Yusa Putri, Ela Matra Utami, Nur Asma, Enda Cahaya Ningsih, Reni Novira, Erviana, Wirda Tuljannah, yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang berarti kepada penulis dalam suka maupun duka, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini

Penulis mendoakan semoga ALLAH SWT membalas seluruh jasa dan kebaikan Bapak-bapak dan Ibu-ibu, serta teman-teman sekalian. Akhirnya penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya, jika ada kata-kata yang tidak pada tempatnya, baik sengaja maupun tidak disengaja dalam penulisan tugas akhir ini.

Pekanbaru, 21 mai 2013

Penulis

Candra Sari  
NIM: 01072203819

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>iii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                          | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                        | 1          |
| 1.2 Perumusan Masalah .....                            | 3          |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan.....                  | 3          |
| 1.4 Metode Penulisan .....                             | 4          |
| 1.5 Jenis Dan Sumber Data .....                        | 4          |
| 1.6 Teknik Pengumpulan Data.....                       | 4          |
| 1.7 Metode Analisis Data.....                          | 5          |
| 1.8 Sistematika Penulisan .....                        | 5          |
| <b>BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>           | <b>7</b>   |
| 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan. ....                   | 7          |
| 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....               | 8          |
| 2.3 Aktivitas Perusahaan .....                         | 9          |
| <b>BAB III KAJIAN TEORI DAN TINJAUAN PRAKTEK .....</b> | <b>10</b>  |
| 3.1 Kajian Teori .....                                 | 10         |
| 3.2 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan .....    | 20         |
| 3.3 Tinjauan Praktek .....                             | 23         |
| 3.4 Pembahasan.....                                    | 26         |
| <b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>               | <b>29</b>  |
| 4.1 Kesimpulan .....                                   | 29         |
| 4.2 Saran-saran.....                                   | 29         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                                  |            |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen suatu perusahaan atau suatu organisasi, demikian juga halnya dengan seluruh sumber daya atau karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh pemimpin dalam suatu perusahaan.

Sebaliknya sukses tidaknya seorang pemimpin, dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, banyak ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis ( *technical skills*) yang dimilikinya, dan keahliannya, dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik ( *managerial skill*). Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijakan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digaris.

Pada umumnya antara pemimpin dan karyawan latar belakang dan lingkungan hidup yang berbeda, perbedaan ini tentunya mempunyai konsekuensi pula terhadap kebutuhannya, sehingga para karyawan mau melibatkan diri dalam proses kerja yang mereka laksanakan. Karyawan umumnya mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukan jika sesuatu yang diinginkannya tersebut terpenuhi, maka akan menimbulkan perasaan senang dan

apabila terwujud maka akan menimbulkan perasaan kecewa. Bila keadaan ini sampai terjadi akan membawa dampak negatif baik bagi dirinya maupun pada perusahaan, maka dalam hal ini sangat diperlukan kemampuan manajemen dalam mengendalikan perusahaan tersebut.

Sejarah Showroom Arafah Motor Air tiris adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor dan mobil yang menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi Showroom Mobil terbesar di Air tiris. Aktivitas utama yang dijalankan perusahaan ini adalah penjualan sepeda motor yang didirikan pada tahun 1995, dan perusahaan ini semakin berkembang menjadi Showroom Mobil yang berdiri pada tahun 2000. Perusahaan ini memiliki cabang di Pekanbaru dan Showroom Arafah Motor Air tiris yang berpusat di Air tiris Jalan Sasapan Pasar Baru Air tiris yang di dukung oleh Adira Finance dan Oto Multiartha bertekad untuk meningkatkan daya saing menghadapi pasar global.

Pimpinan dalam setiap organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasikan pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Menurut **Terry(2010 : 192)** kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan apa yang harus diperbuat dan bagaimana membuatnya. Seorang pemimpin menerima tanggung jawab dan berhasrat untuk menjalankan keputusan untuk persoalan-persoalan itu. Pemimpin juga menjalankan sebuah fungsi lainnya, yang sangat penting.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis ingin sekali meneliti lebih lanjut tentang Gaya Kepemimpinan Showroom Arafah Motor Air tiris dengan judul **“Gaya Kepemimpinan pada Showroom Arafah Motor di Air Tiris”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun yang menjadi permasalahan adalah Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan yang digunakan pada Showroom Arafah Motor Air tiris.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.3.1 Tujuan Penulisan**

Adapun yang menjadi tujuan dari penulis makalah ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan pada Showroom Arafah Motor Air tiris.

### **1.3.2 Manfaat Penulisan**

- a) Bagi penulis hal ini sangat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengalaman terutama mengenai gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan.
- b) Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan khususnya bagi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan dimasa mendatang.
- c) Bagi pembaca dan penulis selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam menulis masalah yang sama khususnya bagi mahasiswa/mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

## **1.4 Metode Penulisan**

### **Lokasi dan Waktu**

Penelitian dilakukan di Air tiris dengan objek penelitian pada Showroom Arafah Motor Air tiris yang berlokasi di Jalan Sasapan Pasar Baru Air tiris yang dimulai dari tanggal 16 januari 2013 sampai selesai.

## **1.5 Jenis Dan Sumber Data**

Untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat, maka penulis mengambil data berbagai sumber yang mendukung dalam penulisan makalah ini dengan menggunakan 2 jenis data:

### **1.5.1 Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan atau staff Showroom Arafah Motor Air tiris.

### **1.5.2 Data Sekunder**

Yaitu data yang penulis peroleh dari bahan-bahan laporan/ketentuan dimana data tersebut bersumber pada catatan-catatan, dokumen-dokumen, dan sumber-sumber lainnya.

## **1.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah :

**1.6.1 Wawancara**, yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada pegawai yang bersangkutan tentang berbagai keterangan yang diperlukan dalam pembahasan dan penulis makalah.

**1.6.2 Observasi**, yaitu dengan melakukan pengamatan, pencatatan secara langsung pada Showroom Arafah Motor Air tiris sesuai dengan pembahasan makalah ini.

## **1.7 Metode Analisis Data**

Adapun analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis data deskriptif yaitu suatu cara dengan membandingkan data yang sudah ada dengan objek



yang diteliti dengan teori yang sudah diperoleh, kemudian analisis ini dapat ditarik kesimpulan dan saran.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Secara sistematika penulisan makalah ini akan dibagi menjadi IV Bab, yang masing-masing bab membahas sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta metode penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM SHOWROOM ARAFAH MOTOR PEKANBARU-BANGKINANG AIR TIRIS**

Pada bab ini membahas tentang sejarah, struktur serta latar belakang perusahaan Showroom Arafah motor Air tiris.

### **BAB III : TINJAUAN TEORI**

Pada bab ini membahas mengenai konsep pimpinan dan kepemimpinan, fungsi dan sifat-sifat kepemimpinan, gaya kepemimpinan.

#### **TINJAUAN PRAKTEK**

Dalam bab ini membahas tentang pembahasan dan hasil pelaporan dan pembahasan judul makalah ini.

### **BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam makalah.

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **2.1 Sejarah Singkat Perusahaan.**

Sejarah perusahaan bermula dari menjual berbagai merek sepeda motor yang berdiri pada Tahun 1995, kemudian perusahaan ini semakin berkembang maka menjadi showroom mobil berdiri pada Tahun 2000 hingga sampai sekarang yang bernama Showroom Arafah Motor. Pada Showroom Arafah Motor menjual mobil baru dan mobil bekas, dan menjual berbagai merek yaitu Toyota, Suzuki, Honda. Perusahaan ini memiliki cabang di Pekanbaru, dan Showroom Arafah Motor yang berpusat di Air Tiris Jalan Sasapan Pasar Baru Air Tiris, yang di dukung oleh Adira Finance dan Oto Multiartha bertekad untuk meningkatkan daya saing menghadapi pasar global. Dengan susunan pengurusnya Bapak H.M. Nasir sebagai pimpinan. Menunjukan perkembangan yang pesat dengan prinsip manajemen yang benar dan pada tahun 2005 Showroom Arafah Motor mengembangkan usahanya dengan mendirikan kantor cabang yang pertama di Pekanbaru. Pimpinan kantor cabang ini dipercayakan kepada Bapak H.M. Nasir dimana kantor cabang ini bergerak dibidang yang sama dengan kantor pusat.

#### **2.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

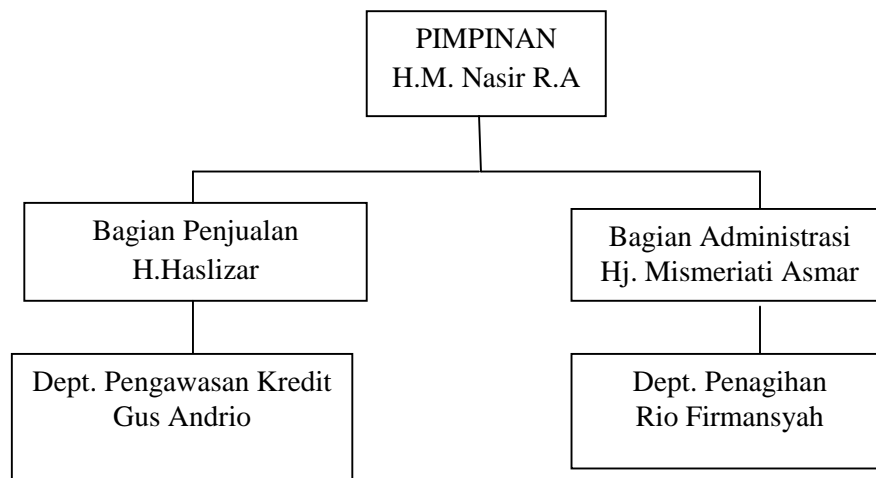
Untuk mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kerjasama yang baik dan terkoordinir antara para karyawan. Perusahaan yang memiliki sejumlah karyawan dengan berbagai posisi diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan

wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang menggambarkan hubungan dan batasan yang jelas dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dan dapat digambarkan sebagai berikut.

### **STRUKTUR ORGANISASI**

#### **SHOWROOM ARAFAH MOTOR AIR TIRIS KAMPAR**



### **2.3 Aktivitas Perusahaan**

Dalam akte pendirian tersebut dicantumkan bahwa tujuan pendirian perusahaan adalah untuk:

1. Melaksanakan superintendence/pengawasan
2. Pengawasan mutu dari suatu barang
3. Melakuan inspeksi/pemeriksaan
4. Menjalankan segala pekerjaan ekspedisi, pegudangan

## **BAB III**

### **KAJIAN TEORI DAN TINJAUAN PRAKTEK**

#### **3.1 Kajian teori**

##### **3.1.1 Konsep pemimpin dan Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan orang yang bergerak lebih awal. Berjalan didepan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dahulu, mempelopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain serta memimbing dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya, agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memerintahkan orang lain, yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan selalu ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya.

Menurut **Nikels McHugh (2009 : 250)** bahwa, kepemimpinan adalah kateristik-kateristik yang membuat pemimpin berbeda dari orang lain.

Menurut **Tohardi (2000 : 295)** bahwa, pemimpin adalah orang yang mempunyai bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka (bawahan) kearah pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain pemimpin itu adalah orang yang melakukan kepemimpinan.

Sedangkan kepemimpinan merupakan inti dari pelaksanaan proses manajemen, karena pemimpin sebagai kendali dalam sebuah perusahaan

merupakan salah satu unsur pokok dalam mencapai kesuksesan dari tujuan perusahaan.

Menurut **miftah (2004 : 121)** bahwa, kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pendapat lain mengemukakan hal yang sama yaitu menurut **Moekijat ( 2005 : 34)** kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar suka berusahamencapai tujuan-tujuan kelompok. Pendapat ini mengemukakan bahwa selain mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok, diharapkan pengaruh yang diberikan pimpinan dapat diterima oleh bawahan secara senang hati dan tidak dipaksa.

Adapun pendapat **Gordon dalam Zukhari (2004 : 40)** untuk menjadi pimpinan yang baik dan efektif harus memahami tentang teknik dad moede bagaimana cara mendengar yang baik agar anggota- anggota kelompok mau mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan khusus anda.

Pengertian kepemimpinan menurut **Stoner dan Handoko (2000:291)** adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Menurut **Sondang** yang di kutip Hamdi dalam Jurnal Ekonomi Kiat (JEK Vol.IV 2004:13 ) mengatakan bahwa:

“kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berfikir dan

bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi”.

### **3.1.2 Fungsi dan Sifat Kepemimpinan**

Kita mengetahui bahwa suatu organisasi atau perusahaan tanpa adanya kepemimpinan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Orang-orang dijadikan pemimpin adalah orang-orang yang memiliki keterampilan dan kemampuan, serta memiliki inisiatif pekerjaan mendorong orang lain untuk dapat ikut serta dalam kegiatan untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu berikut ini diberikan 3 fungsi pemimpin menurut **Danan (2000 : 39) :**

1. *Structuring the situation* adalah; salah satu bentuk dari tugas pemimpin memberikan struktur dari pada situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. *Controlling of group* adalah; salah satu bentuk kegiatan dari tugas kepemimpinan dalam menyalurkan tingkah laku dari kelompok.
3. *Spokesman of group* adalah; salah satu tugas seorang pemimpin dimana ia harus dapat menerangkan akan kebutuhan serta harapan mereka.

Dalam memilih atau menetapkan seorang untuk memegang jabatan sebagai pemimpin, maka diperlukan syarat-syarat atau sifat-sifat khusus dari orang tersebut. Meskipun tidak ada sikap mutlak yang biasa diidentifikasi. Cukup wajarlah apabila kita menganggap bahwa seorang mempunyai interaksi antara personal yang baik dan juga mempunyai kemampuan untuk biasa menyesuaikan diri dengan keadaan mungkin

memperoleh keuntungan dari berbagai sifat tersebut didalam menjalankan kepemimpinnya.

Menurut **Ordway dalam Rustadi (2002 : 65)** menyebutkan sepuluh syarat atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Kekuatan fisik dan susunan syaraf.
2. Penghayatan terhadap arah dan tujuan.
3. Antusiasme (kegairahan).
4. Keramahan tamahan.
5. Integrasi.
6. Keahlian teknis.
7. Kemampuan untuk memutuskan.
8. Keterampilan keahlian teknis
9. Kepercayaan

Menurut **Thomas dalam Snell (2009 : 107)** sifat-sifat kepemimpinan yaitu :

1. Pendekatan sifat

Pendekatan sifat adalah sudut pandang kepemimpinan yang paling tua, pendekatan ini memusatkan perhatian pada masing-masing pemimpin dan mencoba untuk mengetahui ciri-ciri (sifat-sifat) pribadi yang dimiliki oleh para pemimpin yang hebat.

2. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku atas kepemimpinan mencoba untuk mengidentifikasi apa yang dilakukan oleh pemimpin yang baik yaitu perilaku yang mereka tunjukkan.

### 3. Pendekatan situasional

Pendekatan ini adalah sudut pandang kepemimpinan yang mengusulkan bahwa tidak ada perilaku yang penting secara universal, dan perilaku kepemimpinan yang efektif akan bervariasi dari satu situasi ke situasi yang lain.

Seperti telah diuraikan diatas dalam memilih atau menetapkan seorang pemimpin perlu syarat-syarat ataupun sifat-sifat khusus dari orang tersebut. Cukup wajarlah jika menganggap bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk bias menyesuaikan dengan keadaan.

Pemimpin atau atasan juga harus senantiasa semaksimal mungkin berusaha setidaknya dapat mempertahankan hasil kerja yang telah dicapai selama ini. Peningkatan hasil kerja harus diperhatikan setiap atasan dan ini menggambarkan bahwa sebuah perusahaan senantiasa ingin memperhatikan karyawannya untuk maju.

#### **3.1.3 Gaya Kepemimpinan**

Pada saat bagaimanapun juga jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain melibatkan orang kepada aktifitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan seseorang perlu mengembangkan staff dan membangun motivasi yang



menghasilkan tingkatan produktifitas yang tinggi, maka pimpinan perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut **Sukanto dan Handoko (2000 : 70)** gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawan.

Teori jalur sasaran menyatakan bahwa karakteristik karakteristik pribadi ini menentukan ketepatan dari berbagai jenis gaya kepemimpinan menurut **thomas dan snell (2009 : 117)**. Teori tersebut mengajukan beberapa usulan:

- a) Gaya kepemimpinan direktif akan lebih tepat bagi orang-orang yang sangat otoriter karena orang-orang seperti itu menghormati wewenang.
- b) Gaya kepemimpinan yang partisipatif akan lebih tepat bagi orang-orang yang memiliki lokasi kendali internal, karena individu-individu ini lebih suka memiliki lebih banyak pengaruh atas kehidupan mereka sendiri.
- c) Gaya direktif akan lebih tepat ketika para bawahan memiliki kemampuan yang rendah. Gaya direktif akan membantu orang-orang mengerti harus dilakukan.

Menurut **Nikels McHugh (2009 : 250)** terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang paling umum dikenali dan melihat bagaimana gaya-gaya ini dapat efektif.

1. **Kepemimpinan otokratis** (*autocratis leadership*), melibatkan pengambilan keputusan manajerial tanpa berkonsultasi dengan orang lain.
2. **Kepemimpinan partisipatif (demokratis)** (*participative (demokratis) leadership*), terdiri dari manajer dan karyawan yang bekerja bersama untuk mengambil keputusan.
3. **Kepemimpinan *fre-rein*** (*fre-rein leadership*), melibatkan manajer yang menetapkan sasaran-sasaran dan karyawan relatif mempunyai kebebasan untuk melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan ditentukan oleh tiga faktor lingkungan yang penting: pekerjaan seseorang, sistem wewenang formal organisasi, dan kelompok kerja utama.

- a) Kepemimpinan direktif akan tidak tepat jika pekerjaan-pekerjaan yang ada telah terstruktur dengan baik.
- b) Jika pekerjaan dan wewenang atau sistem aturan menimbulkan ketidakpuasan, kepemimpinan direktif akan menciptakan rasa tidak puas yang lebih besar lagi.
- c) Jika pekerjaan dan wewenang atau sistem aturan menimbulkan ketidakpuasan, pemimpin yang suportif akan lebih tepat, karena menawarkan satu sumber kepuasan yang positif didalam suatu situasi yang negatif.
- d) Jika kelompok kerja utama memberikan dukungan sosial bagi para anggotanya, kepemimpinan suportif akan memiliki arti yang kurang penting.

Untuk menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai seorang pemimpin, ada beberapa gaya yang harus diterapkan, seperti yang diterapkan oleh **Path-Geal dalam Gibson, Donelly, Ivancevich (2003 : 52)** gaya utama kepemimpinan yang dapat digunakan antara lain sebagai berikut:

1. Penuh arahan (*Direktif*)

Pimpinan mengarahkan secara langsung, dan tidak ada peranan serta bawahan dalam membuat keputusan. Pada Showroom Arafah Motor Pekanbaru-Bangkinang Air tiris penuh arahan (Direktif) yaitu pimpinan turun secara langsung untuk mengarahkan kepada bawahan.

2. Penuh bantuan (*Supportive*)

Pimpinan bersahabat dan tertarik pada bawahan sebagai manusia. Pada Showroom Arafah Motor Pekanbaru-Bangkinang Air tiris sebaiknya pimpinan menjalin hubungan dekat dengan bawahan seperti tanpa membedakan status

3. Penuh serta (*Participative*)

Pemimpin meminta, menerima dan menggunakan saran bawahan untuk membuat keputusan. Pada Showroom Arafah Motor Pekanbaru-Bangkinang Air tiris sebaiknya pemimpin dapat mengambil keputusan meminta, menerima dan menerapkan saran bawahan

4. Berorientasi pada pencapaian (*Achievement Oriented*)

Pemimpin menetapkan dan menunjukkan kepercayaan diri bahwa mereka dapat mencapainya. Pada Showroom Arafah Motor Pekanbaru-Bangkinang Air tiris sebaiknya pemimpin menunjukkan kepercayaan kepada bawahan bahwa mereka bisa mencapai tujuan

Namun dari pada itu, seorang pemimpin yang efektif tidak ditentukan oleh gaya ataupun tipe kepemimpinannya, tetapi tergantung pada cara penerapan gaya ataupun tipe kepemimpinan tersebut pada situasi yang sesuai.

#### **3.1.4 Ciri-ciri Otokratis**

- a. Tipe perilaku pemimpin otokratis memimpin dirinya.

Perilaku seorang pemimpin otokratis tampak dari kegiatan perilakunya memimpin anak buah. Perilaku itu akan menunjukkan tipe kepemimpinannya, antara lain sebagai berikut :

1. Mempraktekkan komunikasi satu arah (one way traffic of communication).
2. Pengawasan kepada anak buah ketat.
3. Saran, pertimbangan, pendapat dari bawahan tertutup sama sekali.

- b. Tipe perilaku otokratis jika menghadapi bawahan.

Tipe pemimpin otokratis tampak dalam kegiatan membina bawahan, dan perilakunya antara lain berciri berikut dibawah ini. Namun demikian pada situasi dan kondisi tertentu pemimpin otokratis masih diperlukan. Adapun ciri pemimpin otokratis antara lain meliputi :

1. Mementingkan tugas dibandingkan pendekatan kemanusiaan.
2. Memaksa bawahan untuk patuh dan menuntut kesetiaan mutlak.
3. Memaksa, mengancam, menghukum atau bahkan mengintimidasi terhadap anak buah.

4. Serba intruksi dan perintah.
5. Kasar dalam pikiran, perasaan dan perbuatan.
6. Kaku dalam pergaulan terutama kepada anak buah.
7. Mencari perhatian ke atasan kalau ia pemimpin tingkat lini dan tingkat menengah.
8. Lebih banyak kritik dari pada memuji bawahan.

Menurut **Gregor dalam Winardi (2001 : 156)** mengemukakan dua pasang asumsi manusia, yang menurut anggapannya dipengaruhi oleh tindakan para pemimpin yang bersifat otoraktis dan pemimpin yang bersifat toleran. Teori itu dikenal dengan teori X dan Y

Para pemimpin yang teori X menggunakan asumsi sebagai berikut:

1. Manusia rata-rata tidak menyukai pekerjaan dan apabila mungki mereka menghindarinya.

Karena sifat keengganan manusia untuk bekerja maka kebanyakan orang harus dipaksa, dibina dan diancam dengan hukuman agar mereka cukup berusaha kearah pencapaian sasaran organisasi

2. Manusia rata-rata suka dipimpin, cenderung menghindari tanggung jawab, relatif tidak memiliki banyak ambisi, dan sangat diutamakan mereka adalah kepastian.

Sedangkan anggapan teori Y adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan usaha fisik dan mental dalam bekerja adalah kodrat manusia, seperti istirahat dan bermain.
2. Pengawasan dan ancaman hukuman eksternal bukanlah satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi. Orang melakukan

pengendalian diri dan pengarahan diri untuk mencapai tujuan yang telah disetujuinya.

3. Keterikan pada tujuan merupakan fungsi dari penghargaan yang berhubungan dengan prestasi mereka.
4. Rata-rata manusia, dalam kondisi yang layak, belajar tidak hanya untuk menerima tetapi untuk mencari tanggung jawab.
5. Ada kapasitas besar untuk melakukan imajinasi, kecerdikan dan kreatifitas dalam menyelesaikan masalah-masalah yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
6. Potensi intelektual rata-rata manusia hanya digunakan sebagai saja dalam kondisi industri moderen.

Adapun beberapa model gaya kepemimpinan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut **Gregor dalam Winardi (2001 : 158) :**

1. Gaya Kepemimpinan Kontiniun

Gaya ini sebenarnya termasuk klasik, orang yang pertama kali mengenalkan adalah Robert dan Warren. Ada dua pengaruh yang ekstrim yaitu: bidang pengaruh pimpinan dan bidang pengaruh kebebasan bwahan. Pada bidang pertamapemimpin menggunakan otoritas dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menggunakan gaya yang demokratis.

2. Gaya managerial grid

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengindentifikasikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen *managerial grid*. Usaha ini dilakukan oleh Robert dan James. Menurut Robert dan James

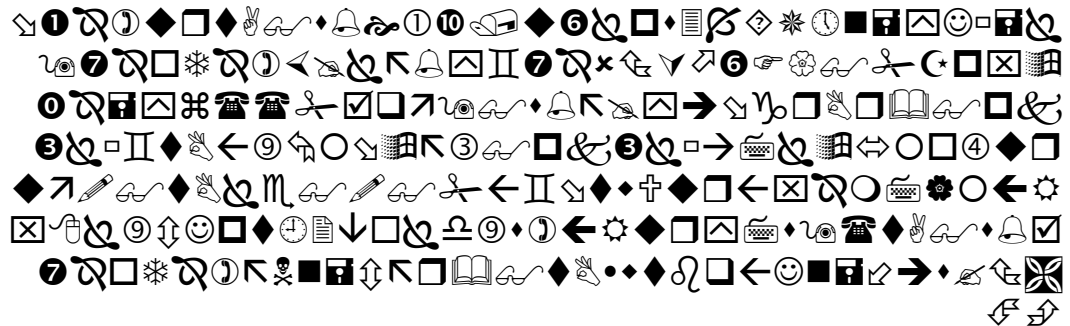
ada empat gaya kepemimpinan dalam managerial grid yaitu dapat dilihat sebagai :

- a. ada grid pertama, manager sedikit sekali usahanya untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya, dan produksi yang seharusnya dihasilkan oleh organisasinya.
- b. Pada grid kedua, manager memiliki rasa tanggung jawab untuk memikirkan produksinya maupun orang yang bekerja dengannya. Dia mencoba merencanakan usaha-usahanya dengan senantiasa memikirkan dedikasinya pada produksi-produksi dan nasib orang-orang yang bekerjadalam organisasinya. Pemimpin dalam hal ini disebut sebagai “manager tim”.
- c. Pada grid ketiga, kadang kala pemimpin dalam hal ini mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk selalu memikirkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Tetapi pemikirannya dalam produksi rendah. Pimpinan dalam grid ini sering disebut dengan “pimpinan club”.
- d. Pada grid keempat, kadang kal manager tersebut sebagai manager yang menjalankan tugasnya secara otokratis. Pimpinan semacam ini hanay mau memikirkan tentang usaha peningkatan efisien peningkatan kerja, tidak mempunyai atau sedikit memiliki rasa tanggung jawab pada orang-orang yang bekerja pada organisasinya. Gaya kepemimpinan ini lebih menonjol gaya otokratisnya.

### **3.2 PANDANGAN ISLAM TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN**

#### **Kepemimpinan Islam**

Dalam nash al-Qur'an maupun Hadits menunjukkan tentang siapa pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat dan perlakuan yang harus dimiliki seorang pemimpin. Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah: 30



Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”*. (Q.S. Al-Baqarah : 30)

Pada ayat tersebut jelas, bahwa manusia adalah pemangku kepemimpinan di muka bumi, sehingga Allah memerintahkan semua ciptaannya untuk patuh dan taat, bahkan Malaikatpun diperintahkan untuk tunduk pada manusia (Adam).

### 3.3 Tinjauan Praktek

Adapun yang menjadi pembahasan berdasarkan studi lapangan tempat penulis melakukan penelitian (PKL) pada Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar maka diperoleh suatu gambaran bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar adalah gaya kepemimpinan yang cenderung otokrat. Yang ditunjukkan dengan sikap yang menonjolkan kekakuan antara lain dalam bentuk:



1. Kecenderungan melakukan bawahannya sama dengan alat-alat lain.
2. Mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan dengan kepentingan dan kebutuhan karyawan.
3. Mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.
4. Tidak memiliki kepercayaan terhadap orang lain dan tertarik pada pekerjaan yang segera selesai.

Dari fenomena tersebut terlihat jelas bahwasanya adanya satu hubungan yang yang tidak kondusif antara atasan dengan bawahan. Dari hubungan tersebut terlihat kecenderungan karyawan yang tidak loyal terhadap pekerjaan yang diberikan, pekerjaan hanyalah keterpaksaan yang harus dilakukan untuk mendapatkan nilai suatu pekerjaan (upah). Ini dibuktikan dari hasil observasi penulis selama terjun kelapangan untuk melakukan penelitian, dimana setiap karyawan karyawan yang bekerja di Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar rata-rata merasakan hal yang sama, dimana tidak adanya hubungan yang kondusif antara pimpinan dan juga bawahannya. Lama kelamaan ini tentu saja akan berimbas pada kinerja karyawan yang tidak efektif lagi dan juga pendapatan perusahaan secara umum.

Dengan adanya tipe kepemimpinan yang bersifat otokratif seperti sekarang ini maka sering terjadi karyawan yang keluar masuk karena tidak tahan bekerja dan tidak bisa berlama-lama bekerja di Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar tersebut. Pimpinan hanya memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja. Dimana para pekerja hanyalah sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan semata tanpa

memikirkan kepuasan kerja dan keinginan dari karyawan dan karyawan yang bekerja disana. Selain juga pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang otokratik ini tidak memiliki kepercayaan terhadap bawahannya dan hanya tertarik pekerjaan yang harus segera selesai. Hal ini terlihat dari hasil pekerjaan tersebut harus dikoreksi ulang oleh pimpinan. Ini diperjelas dari hasil wawancara dengan salah seorang karyawan perusahaan yang mengatakan:

“Pimpinan yang ada pada saat ini mencerminkan sebagai pemimpin yang cukup baik. Disamping itu juga terdapat kekurangannya seperti karyawan yang kurang diperhatikan oleh pimpinan, sehingga karyawan menjadi jenuh dengan apa yang terjadi pada kegiatan-kegiatan dalam menjalankan tugasnya. Tetapi disamping kekurangannya juga terdapat kelebihan yaitu visioner terhadap ide-ide dan gagasannya untuk mencari jalan keluar setiap permasalahan dalam perusahaan.” **(hasil wawancara dengan bapak Rio Firmansyah, Januari 2013)**

Disini terlihat adanya kesenjangan antara pimpinan dengan bawahan dimana bawahan hanya menjadi objek untuk memenuhi kebutuhan dari pimpinan. Ini tentu saja tidak mencerminkan kriteria pimpinan yang belum begitu baik. Dimana pimpinan harus mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap bawahannya dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan tersebut. dan disamping itu juga pemimpin mempunyai kelebihan yang dapat menutupi kekurangannya yaitu Visioner dalam pemikirannya untuk menyelesaikan permasalahan yang terdapat dalam perusahaan, hasil penelitian ini terdapat dalam sumber karyawan itu sendiri.

### 3.4 Pembahasan

Dalam dunia usaha pimpinan memegang peranan penting bahkan dapat dibatalkan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan pada Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar yang tergolong oktorat, karena sifat yang terlalu otoriter atau tidak bertahan bawahan untuk bekerja makin tinggi.

Untuk itu adapun yang menjadi suatu pembahasan dari temuan penulis selama melakukan penelitian dilapangan yakni pada Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar, antara lain:

1. Mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan dengan kepentingan dan kebutuhan karyawan. Kecenderungan tersebut tentu saja tidak efisien terhadap apa yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang baik, dimana seorang pemimpin haruslah bias menempatkan kebutuhan dan kepentingan dari karyawan-karyawannya. Didalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan seorang pemimpin harus bias bersikap demokratis dan *Professional*. Pimpinan haruslah bias mengerti apa yang diinginkan oleh bawahannya dan tanggap terhadap apa yang sedang terjadi pada perusahaannya. Pimpinan harus bias menempatkan suatu masalh pada tempatnya, dan dapat membedakan mana yang baik dan mana yang kurang bai bagi karyawan dan khususnya bagi perusahaan. Sehingga pelaksanaan dan penyelesaian tugas dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya suatu kendala yang berarti.
2. Mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam pelaksanaan pimpinan harus mau mendengar pendapat dan masukan dari bawahan. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mengelola dan menjalankan perusahaannya tidak terlepas dari peran serta dan campur tangan dari bawahan, jadi sebagai seorang pimpinan harus dapat mendengar masukan-masukan yang diberikan bawahannya dan menerima pendapat-pendapat yang bersifat positif bawahan, sehingga bawahan dapat mengeluarkan segala ide-ide, saran, serta inisiatif yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk itu sebisa mungkin pimpinan harus mampu menjalin suatu komunikasi yang baik dengan bawahan.

3. Tidak memiliki kepercayaan terhadap orang lain dan tertera pada pekerjaan yang segera selesai.

Sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan sedikit kepercayaan kepada bawahan sehingga bawahan bisa menyelesaikan dengan hasil kemampuan yang dimiliki para bawahannya sehingga bawahan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hal ini juga didukung oleh sifat kepemimpinannya yang mana dalam pengambilan keputusan tidak dapat memperhatikan ide-ide para bawahan. Sehingga keputusan diambil langsung ditetapkan dan teruskan kepada bawahan untuk dijalankan.

Dalam hal ini menjalin sebuah komunikasi pimpinan yang otoriter cenderung tidak pernah mau mendengarkan segala masukan dari bawahannya, pimpinan tersebut hanya berpedoman bahwasanya pendapat yang dimiliki selalu dianggap paling benar dan harus dilaksanakan, sehingga terkadang segala

pekerjaan yang ada jadi terhambat akibat kurang terjadinya komunikasi yang baik dan juga efektif antar pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan otokrat ini juga akan menimbulkan sikap kekakuan antara pimpinan dan bawahan. Bawahan merasa jenuh dan tidak nyaman dalam bekerja, mereka cenderung hanya memikirkan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Ini adalah salah satu permasalahan yang harus segera diselesaikan dan dicarikan solusi yang tepat untuk memecahkannya. Seorang pemimpin haruslah bersikap demokratis dan mau berinteraksi angung dengan bawahannya, sehingga hubungan baik antara atasan dan bawahan dapat terus berjalan dari waktu ke waktu. Dan pimpinan haruslah dapat mendengarkan keluhan-keluhan dari bawahan tidak merasa diabaikan oleh pimpinannya. Seorang pemimpin harus menerima segal masukan, ide-ide, saran, dan kritikan dari bawahannya agar hubungan kerja yang baik dan iklim komunikasi yang efektif dapat terlaksana.

Maka gaya kepemimpinan pada Showroom arafah motor air Tiris Kampar cenderung otokrat yaitu belum begitu baik untuk kelangsungan perusahaan dalam memimpin sebuah perusahaan tersebut, dan dari pada itu perlu adanya pengoreksian terhadap pemmpin, disamping kekurangannya dan juga terdapat kelebihan maka dari itu untuk kesempurnanaan kelangsungan perusahaan pemimpin juga harus memperhatikan hal-hal tersebut demi kelangsungan sebuah perusahaan tersebut.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dari penelitian diatas mengenai Gaya Kepemimpinan pada Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar, maka sebagai penutup penulis mencoba mengemukakan dan memberikan beberapa kesimpulan mengenai perusahaan tersebut diatas sebagai berikut :

1. Dalam usaha Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar, pimpinan perusahaan belum menerapkan sepenuhnya fungsidan sifat kepemimpinan yang selayaknya dipenuhi oleh seorang pemimpin.
2. Kemampuan pimpinan dalam menangani masalah pengawasan dan berbagai komunikator hanya mempunyai kualitas ( belum begitu baik).
3. Cenderung mengabaikan peranan dari bawahan terutama dalam pengambilan keputusan dan dalam mengeluarkan ide-ide demi kemajuan perusahaan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya pemimpin yang bersifat cenderung oktokrat dapat membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga hal ini nantinya dapat menurunkan pencapaian target perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **1.2 Saran-saran**

Selain kesimpulan diatas, penulis juga mengajukan beberapa saran kepada Showroom Arafah Motor Air tiris Kampar yang kiranya berguna bagi perusahaan dalam kegiatannya yang akan datang.

1. Sebaiknya pimpinan memperhatikan bawahannya sehingga bawahan merasa diperhatikan dan pada giliran bawahan akan memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Terkadang pimpinan harus menciptakan suasana santai dalam bekerja agar tidak terlalu kaku dan tegang.
3. Pimpinan harus menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan guna mendukung segala aktifitas yang sedang berjalan dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djaja, Danan H.R, **Psikologi Kepemimpinan**, Edisi kedua. alumni Bandung, 2000.
- Gibson, Donelly. Invencevich (Terjemahan), **Manajemen**, Edisi kedua. Jakarta, 2003
- Handoko, Hani,**Manajemen**, Edisi kedua, BPFE. Yogyakarta, 2000
- Herujito, Yayat, Dasar-dasar **Manajemen**, Grasindo, Jakarta,2001
- JEK, Vol. IV. No. 13 April 2004
- Martoyo, Susilo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi keempat, BPFE. Yogyakarta, 2004
- Moekijat, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi ketiga. Alumni Bandung,Bandung,2005.
- Mchugh Nickels, **Pengantar Bisnis**, Edisi 8, Jakarta, 2009
- Rustadi, Ahmad R, **Gaya Kepemimpinan**, Edisi kelima, CV Armico.2002
- Siswanto, **Pengantar Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Sukanto dan Handoko, Organisasi **Perusahaan**, BPFE, Yogyakarta,2000.
- Thoha, Mifta, **Manajemen**, Edisi keempat,BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Tohardi, Ahmad, **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Ofset, Yogyakarta, 2002.
- Thomas S. Bateman, **Manajemen Kepemipinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif**, Edisi 7. Jakarta, 2009
- Winardi, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi keempat, BPFE, Bandung, 2001.
- Zainun, Zukhari, **Manajemen dan Motivasi**, Balai Pustaka, Jakarta, 2000.